

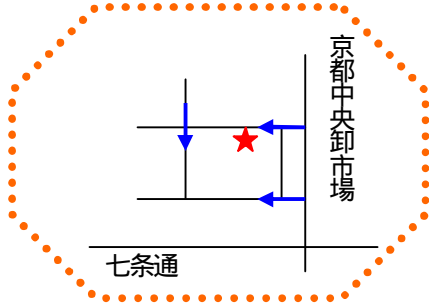
～新しいお客様のご紹介～

おおとりすいさん

鳳水産 株式会社

この度新しく当事務所のお客様となりました 鳳水産株式会社様は生鮮魚介類の加工及び販売をされている会社です。

季節の味から、通年おいしいものまで焼鯛、味噌漬け、調味加工など豊富な品揃えで個人個人のお客様から卸先様を始め、業務用形態のお客様まで幅広いニーズに対応し、注文の細かい部分まで丁寧に応じられます。新鮮な魚をすぐ加工した本物の味をぜひお確かめください。



代表取締役 村上 照正
店舗 京都市下区朱雀
宝蔵町91番地
TEL: 075-371-0645

お知り合いに会計事務所をお探しの方がいらっしゃる時は、ぜひご紹介いただきますようお願いいたします

MY箸のススメ～新人職員のつばやき～

原油・穀物高などによる物価やエネルギー価格の上昇が問題の今、改めて、エコロジーについて考えてみました。ひとくちにエコ対策とはいえず取り組み方は多様にあります。身近なことでもゴミの分別、レジ袋削減、資源の再生・再利用、クールビズ等々。その中で私は最近MY箸を持参することを始めました。お弁当を持って出かける時だけでなく、どこへ行くのでもMY箸を持参です。飲食店で最初は気恥ずかしかったり、せっかく持参しても使うのを忘れてたり。しかし一度習慣になればハンカチをもって出かけるのとおなじです。可愛いデザインの箸袋を選んでみたり、持ちやすい箸を選んだりと気に入ったものを使うことで愛着も出てきます。古くから日本人は箸を使うとそこに本人の魂が宿ると考えられていたようで、それが自分の箸を決めて使うという習慣になったようです。生後にお食い初めの儀式で箸を使い、亡くなった後の葬儀では箸を使ってお骨を拾い、また亡くなった人への御供えのご飯にはその人の箸を立てます。一生が箸に始まり箸に終わるといえ、日本人にとって箸は大事なものであるといえます。やや話がそれましたが、MY箸で果たして森林の減少に歯止めをかけるかどうかは別として、使い捨てと便利さ追求の風潮から、ものに思いを込めて大切に使う意識を高めるきっかけにもなれば、意義があるなと思います。

「楽しんで出来そうなこと なにかひとつ」

一人ひとつ習慣になることで大きな力に繋がればと願います。(道満 聡子)



PROGRESS プロGRESS

新納会計事務所・(株)新納経営

〒604 0031 京都市中京区新町通二条下ル頭町16-1
TEL 075(231)0335 FAX 075(231)0473
<http://www.shinnou.net/>
e-mail: smc-keiei@tkcnf.or.jp

第31号

2008年7月1日発行

PROGRESS (プロGRESS) とは「進歩」の意。皆様と共に進歩して行きたいという願いを込め発行します。

経営も心もバランスを！ 所長 新納 賢二

心のバランスが崩れている。「秋葉原」の犯人は、自分は独りぼっちで誰も相手にしてくれない、社会の犠牲者だと自己中心的なものの見方しか出来ない人間だが、障害者でも前向きに必死に生きている人は沢山おられる。自己と社会との繋がりの中で生かされている事に感謝し、他者への気配りによってのみ良好な人間関係が構築出来るのであろう。

儲け主義に心を奪われた船場吉兆に代表される食品偽装の面々の顧客を忘れた態度。

後期高齢者医療制度からは、老人への敬愛の念のかけらも感じられない。推進する政府与党や厚労省の役人の冷淡な心。社会保障費 2,200 億円削減と道路年 5.9 兆円作りつつけると言い放つ頭の中はどうなっているのか。

いつから日本人は心の平衡感覚を失ってしまったのだろうか。今からでも遅くない、自己が自立し、信頼に値する力と態度を身につける努力をしなければ日本は亡びるであろう。老人・障害者・子供等の弱者を大切にしない国を誰も愛さない。

同様に経営もバランスが必要だ。

低成長の時代には、商品力や販売力などの個別機能だけでなく、総合的な経営戦略の立案と確実な実行が必要だ。そこで次の「四つの視点」の因果関係を考え、バランスの取れた経営を実行していく必要がある。

財務の視点	財務上の目的を達成する必要がある そのためには	財務上の目的を達成できることになる	タテの「因果関係」を検証する	
	顧客の視点	顧客の満足度を高める必要がある そのためには		顧客の満足度が高まるので
	やり方の視点	社内の「仕事のやり方」を改善する必要がある そのためには		社内の「仕事のやり方」は自ずと改善されて
	人材の視点	従業員の満足度や使命感を高める必要がある		従業員の満足度や使命感が高ければ

目次：1ページ：経営も心もバランスを！

3ページ：原油高・穀物高によるコストアップの対応

2ページ：職場のトラブル、従業員を解雇する時！

4ページ：新しいお客様のご紹介・MY箸のススメ

職場のトラブル、 従業員を解雇する時！



平成 16 年の労働基準法改正により「解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効にする。」とされ、解雇にはより一層の注意が必要となりました。また使用者と従業員の言い分が噛み合わず大きなトラブルを防ぐため、就業規則に解雇事由の記載が義務づけられました。

労働基準法による代表的な規制

- ・ 従業員を解雇する場合には、少なくとも 30 日前に解雇予告するか、若しくは 30 日分の平均賃金を解雇予告手当として支払わなければその解雇は無効とする。
- ・ 従業員が業務上の傷病のために休業する期間とその後の 30 日間、また女性従業員の産前 6 週間(多胎妊娠は 14 週間)と産後 8 週間及びその後の 30 日間は解雇することはできない。
- ・ 従業員の国籍、信条、社会的身分または性別を理由とした解雇はできない。

試用期間中の解雇

試用期間内であろうともいつでも解雇できるわけではありません。試用期間終了後に「本採用拒否」という場合でも解雇に当たりますので、「30 日前に解雇をするか、若しくは 30 日分の平均賃金を解雇予告手当として支払う」という、法定の手順を踏まなくてはなりません。

ただし、入社後 14 日未満の者については、法定の解雇手続きが免除されます。

解雇は、会社にとっては最後の手段

解雇は、就業規則の解雇事由に基づき実施するわけですが、問題点があってもいきなり解雇するのではなく、改善の機会を与えるためにまず注意や勧告、さらに文書による警告等、段階踏んで行う事が望ましいです。さらに、従業員に対して解雇を通告する際は、口頭だけでなく解雇通知書などの書面により通告するのがよいでしょう。処分の必要性・妥当性を客観的に示すことができるよう解雇には細心の注意が必要と言えます。



原油高・穀物高によるコストアップへの対応

近年、世界的な原油・穀物などの価格上昇により多くの企業で原価コストが上昇しております。「原油・素材価格の上昇に伴う企業への影響調査」(帝国データバンク・約 1 万社)によると以下のような結果が出ております。

仕入価格上昇への現在の対応(複数回答)

- 「経費の節減」・・・77.1%
- 「販売価格への転嫁」・・・50.7%
- 「販路の拡大」・・・34.4%

仕入価格がさらに上昇した場合の対応(複数回答)

- 「販売価格への転嫁」・・・74.9%
- 「経費の節減」・・・64.4%
- 「仕入先の変更」・・・38.1%



と の結果を比べてもわかるように、「販売価格への転嫁」と答えた企業の割合が増えており自助努力の限界が近づいている企業が多くなっているという事がうかがえます。諸原価アップに対応するために、下のチェックリストで確認し見直してみてください。

<コストアップ対応策チェックリスト>

【経費節減について】

- 不要な資産の売却を検討しましたか・・・
- 交際費や広告宣伝費などの見直しをしましたか・・・
- 予算対比・前年対比で上回っている経費の削減を行いましたか・・・
- 節減できる経費の中で惰性で支出しているものはないか見直しましたか・・・
- 全社的に経費のムダはないか社員全員で検討しましたか・・・
- 商品の発送形態を見直すなどして、輸送コスト等の削減を検討しましたか・・・

【仕入価格の見直し】

- 相見積りや他の仕入先の商品あるいは市況と比較して、定期的に仕入原価のチェックを行っていますか・・・
- 材料の使用量の削減に努めていますか・・・
- 材料価格あるいは商品仕入単価について仕入先と交渉をしましたか・・・
- 他社との共同購入など仕入単価を下げる方法を検討していますか・・・
- 仕入先等の見直しを検討しましたか・・・
- 外注している場合は、外注単価の見直しを行い外注先と交渉しましたか・・・
- 不良品やロスの削減を徹底させていますか・・・

【販売価格・その他】

- 商品等の価格体系など見直しを行いましたか・・・
- 販売価格を上げられないかよく検討しましたか・・・
- 不採算部門(事業)の見直しを行いましたか・・・